

Reforma del grupo operativo de la policía de Boston: Recomendaciones al Alcalde

Introducción

"Como funcionario de la ley, mi deber fundamental como agente de la policía es servir a la comunidad; para parantizar las vidas y las propiedades; para proteger a los inocentes en contra del engaño, a los débiles en contra de la opresión o a la intimidación y a los pacíficos en contra de la violencia o el desorden; y respetar los derechos constitucionales de todos por la libertad, la igualdad y la justicia."¹

El 12 de junio de 2020, el alcalde Martin Walsh firmó la Promesa del Alcalde emitido por “the Obama Foundation’s My Brother’s Keeper Alliance” (la Alianza el Cuidador de Mi Hermano de “La Fundación Obama”). Parte de esta promesa es convertir los compromisos en acciones, el Alcalde convocó la reforma al grupo operativo de la policía de Boston (“Grupo Operativo”), un grupo de 11 miembros integrado por líderes comunitarios, defensores, miembros de la profesión legal y agentes de la policía. El Grupo Operativo fue convocado tras la protesta de personas de todo Boston y los Estados Unidos en contra de la mala conducta policial que ha tenido con demasiada frecuencia consecuencias mortales hacia las personas de color y, la exigencia de un cambio institucional a la infraestructura policial local.

Al Grupo Operativo se le asignó revisar las políticas y procedimientos actuales del Departamento de Policía de Boston (BPD, por sus siglas en inglés), y luego presentar al alcalde y al público una serie de recomendaciones de reforma. El Grupo Operativo se enfocó particularmente en cuatro áreas principales de revisión: Las políticas sobre el uso de la fuerza; La capacitación sobre la predisposición implícita, El programa de cámaras corporales, y El fortalecimiento de la junta de Defensoría de la Comunidad (CO-OP, por sus siglas en inglés).

Una vez convocado, el Grupo Operativo estuvo de acuerdo en que el propósito fundamental de sus recomendaciones era lograr que el BPD alcanzara los ideales expuestos anteriormente. Con este fin, el Grupo Operativo acordó una serie de principios rectores—por ejemplo, las recomendaciones deberían mejorar la ejecutabilidad, la admisión de responsabilidad, la confianza, la transparencia así como mejorar la relación entre el BPD y las comunidades de Boston a las que sirve y protege.

Para lograr estos objetivos, el Grupo Operativo recomienda que la ciudad y el BPD hagan lo siguiente:

1. Crear una oficina independiente de Responsabilidad Policial y Transparencia (OPAT, por sus siglas en inglés) con pleno poder de investigación y comparecencia, como la capacidad de convocar a testigos y obligar la revelación de documentos, para reemplazar al CO-OP.
2. Formalizar y ampliar el compromiso del BPD con la diversidad y con la inclusión.

¹ El Código de ética de aplicación de la ley de la Asociación Internacional de Jefes de Policía (IACP, por sus siglas en inglés)

3. Ampliar el programa en el BPD para el uso de cámaras llevadas en el cuerpo donde aumente la transparencia y la toma de responsabilidad de la policía, y continuar prohibiendo el uso de lectores biométricos y de reconocimiento facial.
4. Mejorar las políticas sobre el uso de la fuerza del BPD ([Regla 303](#), [Regla 303A](#), [Regla 303B](#), [Regla 304](#)) para que sean expresadas con un código de sanción disciplinario claro de consecuencias por violaciones e infracciones y responsabilizar al BPD públicamente por la violación a estas políticas.
5. Adoptar datos y registrar prácticas que maximicen la toma de responsabilidad, la transparencia y el acceso público a los datos y registros del BPD.

Para implementar las recomendaciones del Grupo Operativo, la Ciudad y el BPD también tienen que comprometerse a acciones mayores y reformas institucionales más allá de las recomendaciones específicas resumidas anteriormente y descritas a continuación. Ellos deben:

1. **Ver estas recomendaciones como la base en lugar de verlo como el tope de la reforma policial.** El Grupo Operativo tuvo aproximadamente sesenta días para investigar y proponer una serie de recomendaciones de alto nivel al Alcalde. Este período no es suficiente para redactar una serie exhaustiva o muy detallada de recomendaciones. El BPD y la Ciudad deben de seguir trabajando con la comunidad de Boston para desarrollar reformas adicionales.
2. **Comprometerse a la aplicación interna de las recomendaciones del Grupo Operativo.** No basta con que el Alcalde apruebe las recomendaciones del Grupo Operativo y con que el BPD se comprometa a aplicarlas. El BPD y/o la Ciudad también deben medir el progreso del BPD y hacer cumplir las consecuencias cuando no se logren los resultados. Con dicho fin, el Grupo Operativo sugiere que todas sus recomendaciones vayan acompañadas de métricas de toma de responsabilidad, que desarrollen un conjunto claro de consecuencias disciplinarias y que emitan actualizaciones públicas del estatus.
3. **Analizar de manera crítica los conocimientos y la experiencia del BPD y determinar en donde pueden cambiar las responsabilidades.** Para evitar la duplicación, los gastos innecesarios y el aumento de la burocracia, la Ciudad y el BPD deben: (1) Evaluar la experiencia y los conocimientos del BPD para manejar sus responsabilidades actuales más allá de la aplicación de la ley; (2) Analizar las capacidades existentes y potenciales de las agencias de la Ciudad para asumir estas responsabilidades; y (3) Desarrollar asociaciones entre el BPD y otras agencias de la Ciudad para lograr estos objetivos.
4. **Desarrollar una cultura que priorice la diversidad, la justicia y la participación comunitaria.** Este reporte contiene varias recomendaciones específicas para mejorar la cultura del BPD. Estas recomendaciones no son suficientes. Lograr un cambio cultural significativo en una institución requiere que la propia institución cambie. En consecuencia, el BPD y la Ciudad deben de reevaluar los requisitos de servicio civil relacionados con las políticas disciplinarias de los oficiales del BPD y las políticas de contratación y de promoción.

5. Comprometerse a la implementación de las recomendaciones del Grupo Operativo sin aumentar el presupuesto del Departamento de Policía de Boston (BPD).

Las recomendaciones, agrupadas por área de revisión, se describen con más detalles a continuación.²

Recomendación 1: Crear una Oficina independiente de Responsabilidad Policial y Transparencia para reemplazar al [Panel de Supervisión del Defensor del Pueblo Civil](#).

La junta independiente de supervisión policial de la ciudad de Boston se estableció en 2007 como el Panel de Supervisión del Defensor del Pueblo Civil (CO-OP o "El Panel"). El propósito del CO-OP, un grupo independiente de miembros civiles, es para asegurarse de que las investigaciones policiales sean justas y exhaustivas al revisar las denuncias presentadas contra el Equipo de Investigación Interna del BPD y evaluar una muestra al azar de casos sin quejas asociadas.

Para que el CO-OP logre su propósito fundamental, hay que responsabilizar al BPD ante el público, y debe reconstituirse como una organización nueva con un mandato de rendición de cuentas y de transparencia más amplio y con mayores poderes de investigación. Más notablemente, esta oficina nueva, OPAT tendría poder de comparecencia.

OPAT continuaría revisando y resolviendo las quejas presentadas contra el equipo de Investigación Interna del BPD, pero también revisaría y se centraría en las quejas civiles. Además, la OPAT asesoraría al Alcalde y al BPD en políticas policiales, investigaría tanto el trato desigual actual como histórico a los Afrodescendientes, Indígenas y Personas de Color (BIPOC, por sus siglas en inglés) por parte de oficiales del BPD y publicar reportes sobre los progresos del BPD en sus diversos objetivos de reforma.

Recomendación 1.01: La Ciudad debería de ampliar el papel existente de la Co-Op sustituyéndola por una nueva oficina, la OPAT, que tendrá poderes amplios de investigación y de supervisión. A través de su personal y de sus unidades, la OPAT tendrá las siguientes responsabilidades:

Recomendación 1.01(a): Revisar las investigaciones completadas por el Departamento de Asuntos Internos. A su discreción y sin límite de número de investigaciones que revise, la OPAT, a través de su unidad de Panel de Supervisión de Asuntos Internos ("IAOP"), deben de revisar las investigaciones de asuntos internos completos llevadas a cabo por el Departamento de Asuntos Internos del BPD ("IAD").

Recomendación 1.01(b): Revisar y resolver las quejas civiles contra el BPD. La OPAT, a través de su Junta de Revisión Civil (CRB, por sus siglas en inglés), debería llevar a cabo investigaciones independientes a las de las denuncias civiles. Las quejas apropiadas para revisión incluyen, pero no se limitan a, quejas que involucran: (1) Muerte estando bajo custodia o lesiones corporales graves; (2) El uso excesivo de la fuerza que resulta en la muerte o lesiones corporales graves; (3) Acusaciones de perjurio contra un oficial de

² Para obtener información adicional sobre las recomendaciones 1 y 2, vea el anexo que se encuentra al final del presente reporte.

BPD; ó (4) Acusaciones de que la conducta de un oficial del BPD estuvo motivada por una intención discriminatoria.

Recomendación 1.01(c): Revisión y aprobación oportuno del BPD existente y propuesto utilizando herramientas de evaluación de justicia racial. Cuando proceda, sobre la base de sus conclusiones, el OPAT debería sugerir revisiones y/o modificaciones a las políticas existentes o a las políticas propuestas que perpetúen la discriminación basada en la raza, la etnicidad, la identidad de género, la orientación sexual, la juventud, la edad avanzada u origen nacional al Comisionado de la Policía.

Recomendación 1.01(d): Realizar evaluaciones de justicia en los registros actuales e históricos de reclutamientos, contrataciones, promociones, disciplinarios y de despidos del BPD. Para erradicar el trato desigual de los candidatos y funcionarios de BIPOC, la OPAT debería investigar las denuncias de trato desigual en el reclutamiento, contratación, promoción, actos disciplinarios y de despidos. En consecuencia, la OPAT debería revisar independientemente las instancias en las que un oficial de BIPOC sea disciplinado o despedido. La recomendación de la OPAT debería entonces remitirse al Comisionado de la Policía para su revisión. La OPAT también debería publicar informes públicos semestrales de sus hallazgos.

Recomendación 1.01(e): Revisar y analizar los datos de Campo, de Investigación y de Observación ("FIO") y publicar sus conclusiones cada tres meses.

Recomendación 1.01(f): Llevar a cabo una evaluación anual de la comunidad al Comisionado de Policía y proporcionar sus conclusiones al Alcalde.

Recomendación 1.01(g): Ayudar al Alcalde en la selección del comisionado de la policía. La OPAT debería evaluar a los candidatos potenciales y proporcionar recomendaciones basadas en los comentarios de la comunidad.

Recomendación 1.02: La estructura de la OPAT debería facilitar su misión para mejorar la rendición de cuentas y la transparencia dentro del BPD.³ La estructura de la OPAT debería incluir un liderazgo fuerte para orientar y supervisar su trabajo, dos unidades especializadas y separadas dedicadas a revisar las investigaciones de asuntos internos y las denuncias civiles, respectivamente, y un personal altamente calificado para realizar las funciones administrativas, ejecutivas e investigadoras de la OPAT.

Recomendación 1.02(a): Tres comisionados deberían integrar el equipo de liderazgo de la OPAT. Los Comisionados serán el Director Ejecutivo de la Administración Ejecutiva, el Presidente del Grupo de Supervisión de Asuntos Internos (IAOP, por sus siglas en inglés) y el Presidente de la Junta de Revisión Civil, los jefes de las tres unidades de la OPAT.

Los Comisionados deben de tener la experiencia y el conocimiento necesario para dirigir la OPAT. Por lo tanto, cada Comisionado debería tener algún tipo de experiencia relevante a la reforma policial. Y cada Comisionado debería de

³ Consulte el anexo para ver el organigrama de la OPAT.

representar un grupo demográfico que se ve afectado desproporcionalmente por el uso excesivo de la fuerza y por el uso excesivo del Campo de Investigación y Observación (FIOs, por sus siglas en inglés).

Los Comisionados deberían de ser los responsables de aprobar las solicitudes de comparecencia, así como convocar por lo menos cuatro reuniones comunitarias por año. Las reuniones deberían de rotarse por los distintos barrios de Boston.

Recomendación 1.02(b): La OPAT debería de tener una Administración Ejecutiva (“El Personal de la OPAT”) responsable para cumplir con su misión día a día. El personal de la OPAT debería:

Recomendación 1.02(b)(1): Clasificar las quejas de los ciudadanos que recibe la OPAT. El personal de la OPAT debería recomendar uno de los siguientes resultados: (1) Despido; (2) Recomendación para mediación; (3) Designación fuera del ámbito; (4) Referirlos al IAOP; ó (5) Referirlos a la CRB.

El personal de la OPAT debería realizar el trabajo de investigación necesario para que el IAOP y la CRB resuelvan asuntos internos y cuestiones de quejas civiles, respectivamente. Como parte de esta responsabilidad, el personal de la OPAT debería redactar reportes con un resumen de las conclusiones de sus investigaciones y presentarlos a la unidad solicitante.

Recomendación 1.02(b)(2): La Administración Ejecutiva debería contar con el personal para poder ejecutar sus responsabilidades múltiples y sustanciales. En consecuencia, la Ciudad debería clasificar al personal de la OPAT como empleados municipales de tiempo completo y proporcionar a la OPAT los recursos para reclutar y retener a solicitantes y líderes altamente calificados. Como mínimo, la Administración Ejecutiva debería tener un director ejecutivo, un subdirector y profesionales altamente calificados en tecnología, investigadores independientes, analistas, profesionales de la aplicación de la ley, estrategias de comunicación, enlaces comunitarios y profesionales de mediación.

Recomendación 1.02(b)(3): El Director Ejecutivo dirigirá la Administración Ejecutiva. El Director Ejecutivo debe de ser miembro del bufete de abogados de Massachusetts, pero no ejercerá la abogacía mientras que cumple su mandato. El Director Ejecutivo también debe vivir en la ciudad de Boston durante todo su mandato.

Recomendación 1.02(c): El Co-Op debería de ser reconstituida. La nueva entidad debería conocerse como el “IAOP.” El IAOP debería de tener el poder para revisar las investigaciones de asuntos internos completadas a su discreción y sin limitación al número de investigaciones que pueda evaluar.

El IAOP debe de tener cinco miembros. El Alcalde debe nombrar a los miembros de un grupo de solicitantes recomendados por grupos de defensa de los derechos civiles, organizaciones juveniles, asociaciones de vecinos y asociaciones policiales.

Los miembros del IAOP deben de servir por un plazo de tres años y no servir por más de dos plazos consecutivos. Los miembros recibirán un estipendio.

Después de la investigación y la revisión de un estudio de asuntos internos, el IAOP discutirá y tomará una de las siguientes conclusiones: 1) Estar de acuerdo con la decisión del IAD; 2) No estar de acuerdo con la decisión del IAD; ó (3) Volver a remitirla a los Asuntos Internos para una investigación o acción adicional.

Cuando el panel del IAOP no esté de acuerdo con la decisión original del IAD, el IAOP remitirá el asunto al Comisionado de Policía para que tome nuevas medidas.

Recomendación 1.02(d): La Junta de Revisión Civil (CRB, por sus siglas en inglés) será responsable de revisar las quejas civiles contra el BPD. Y puede, a su discreción, investigar asuntos relacionados con la misión general de la OPAT.

La CRB debería tener por lo menos siete miembros, pero no más de once miembros ("Miembros de la Junta"). El Alcalde nombrará a los Miembros de la Junta con la asesoría del Consejal de la Ciudad y de la comunidad de Boston. El presidente del Consejal de la Ciudad recomendará a dos personas designadas que el Consejal de la Ciudad haya seleccionado. Y el Alcalde debe de seleccionar y nombrar a los restantes de un grupo de solicitantes nominados por grupos de defensa de los derechos civiles, organizaciones juveniles, asociaciones de vecinos y ex miembros de las fuerzas policiales. Los miembros de la Junta de la CRB no pueden ser miembros actuales de las fuerzas policiales.

La CRB es responsable de la resolución de las denuncias civiles. Con la asistencia de investigación del Personal Ejecutivo, la CRB deliberará y tomará una resolución sobre la queja en cuestión. La CRB debe tomar una de las resoluciones siguientes: (1) Aprobado; (2) Denegado; (3) Exonerado; (4) Sin fundamento; ó (5) Solicitud de información (esfuerzo insuficiente para tomar una resolución).

Si la CRB aprueba la queja, el expediente es remitido al Comisionado de Policía para la acción disciplinaria con una copia para los Comisionados. Las determinaciones de la CRB deberían ser definitivas y los resultados de las determinaciones deberían publicarse en el reporte semestral de la OPAT.

Recomendación 1.03: Las oficinas de OPAT deberían estar ubicadas en la comunidad a la que sirven. Para promover el compromiso y la participación de la comunidad, su oficina principal debería estar ubicada en un vecindario donde los residentes se han visto afectados negativamente por los FIOs y por el uso excesivo de la fuerza. La oficina no debería estar físicamente ubicada en el Alcaldía ni en el Departamento de Policia de Boston.

Recomendación 1.04: Todas las partes involucradas en una investigación de la OPAT tienen derecho a conocer el estatus del asunto. En consecuencia, todas las investigaciones deben seguir un plazo estricto (Vea la Recomendación 5 y el anexo para información más detallada). Cuando

el plazo no se pueda cumplir, la OPAT debe de informar a las partes involucradas. Debería proporcionar información al público sobre el cumplimiento a este calendario.

Recomendación 2: Formalizar y ampliar el compromiso del BPD con la diversidad y la inclusión.

Para crear una fuerza policial que sirva a todas las comunidades con respeto, el BPD debe comprometerse a aumentar la diversidad en todos sus rangos y a promover una cultura inclusiva de vigilancia justa e imparcial dentro del BPD y en todo Boston.

Recomendación 2.01: Crear una política formal de diversidad e inclusión. Actualmente, el BPD no tiene una política formal de diversidad e inclusión. Debe redactar una declaración clara que articule el compromiso del BPD con el reclutamiento, la contratación, la retención y la promoción de los oficiales juramentados de gente Afrodescendiente, Indígena, y de color (BIPOC, por sus siglas en inglés) y del personal civil.

El Grupo Operativo recomienda que la política aborde específicamente las cuestiones siguientes: Diversidad e inclusión en el Programa de Cadetes y en la Academia de Policía; Justicia en las contrataciones y en las promociones, incluso en los empleos civiles; y la diversidad y la inclusión en unidades/distritos que interactúan con mayor frecuencia con las comunidades de BIPOC, incluyendo las unidades B-2, B-3, C-11 y las unidades de Pandillas y Drogas.⁴

Recomendación 2.02: Crear una unidad de diversidad e inclusión en el BPD. El BPD debería desarrollar una Unidad de Diversidad e Inclusión ("Unidad de D&I"). Actualmente, el BPD solo cuenta con un oficial de reclutamiento de diversidad y un administrador de exámenes. Ese oficial tiene un papel limitado en temas de promoción, cultura institucional y capacitación. Esto debe cambiar.

La nueva Unidad de D&I debería contar con un Director de Diversidad y con un Oficial de Reclutamiento de Diversidad que reporte directamente al Comisionado de la policía. La Unidad de D&I debería asesorar en todos los asuntos relacionados con: (1) Reclutamiento, (2) Contratación, (3) Retención, (4) Promoción, (5) Disciplina, (6) Despido de oficiales de BIPOC, (7) Cultura del BPD, (8) Antirracismo y Capacitación sobre la predisposición implícita, y (9) Informes de discriminación a oficiales pertenecientes a grupos de minorías.⁵

La Unidad de D&I debería evaluar los criterios de empleo, estándares y criterios de contratación del BPD para asegurarse de que son aptos para determinar las habilidades necesarias para realizar las tareas requeridas de los puestos. La Unidad de D&I también debe analizar los programas de canalización existentes y crear nuevas asociaciones que conecten el BPD con las Escuelas Públicas de Boston (BPS, por sus siglas en inglés) y con los estudiantes de universidades comunitarias locales.

Para hacer responsable al BPD de sus compromisos de diversidad e inclusión, la Unidad de D&I debería llevar a cabo una revisión anual de los progresos del BPD. La revisión anual debería

⁴ B-2, B-3 y C-11 son [Distritos](#).

⁵ Actualmente, el oficial de diversidad y el administrador de exámenes trabajan en el departamento de Recursos Humanos del BPD.

analizar los datos de contratación y de promoción, de retención y de despidos (por ejemplo, los datos internos) y los datos relacionados con la vigilancia justa (por ejemplo, los datos externos). La Unidad de D&I debería compartir sus conclusiones con el público y sus datos con la OPAT.

Recomendación 2.03: Priorizar el reclutamiento y la contratación de oficiales juramentados y de civiles de BIPOC mediante la revisión del sistema de servicio civil para priorizar la contratación local. Algo crucial para este esfuerzo es establecer una preferencia de graduación de BPS. Actualmente, los veteranos del servicio militar tienen preferencia en la lista de elegibilidad de puestos de servicio civil y tienen dos puntos adicionales a su puntuación general para los exámenes para ser promovidos. El Grupo Operativo recomienda desarrollar una preferencia similar en BPS. La preferencia se aplicaría a todas las personas que recibieron un diploma de preparatoria de una institución de BPS, colocando a las personas calificadas al mismo nivel que los veteranos.

Recomendación 2.04: Priorizar la promoción y la retención de los oficiales juramentados y civiles de BIPOC. No basta con que el BPD promueva la diversidad entre sus nuevos reclutas.

Recomendación 2.04(a): Hacer reformas al protocolo de promoción para que dependa menos de los exámenes escritos. La supervisión policial es un trabajo complejo, que requiere habilidades intangibles que no pueden ser evaluadas mediante pruebas estandarizadas. Por ello, la Ciudad, con la ayuda de un consultor profesional, debería reconsiderar sus políticas de promociones actuales y actualizarlas para que evalúen las habilidades esenciales necesarias para desempeñar las funciones de un sargento, teniente o capitán. La Ciudad debería entonces reorientar el protocolo de promociones y los exámenes para evaluar esas habilidades.

Al mismo tiempo, las Escuelas Públicas de Boston (BPS) deben de implementar medidas que eliminen las pruebas injustas. Esas medidas deben incluir:

- Asignar dos puntos adicionales en los exámenes a los graduados de BPS y/o residentes de la ciudad de Boston que hayan vivido en la ciudad por más de cinco años.
- Poner fin al uso del patrocinio político para determinar a las personas seleccionadas para puestos designados.
- Aumentar la transparencia de los exámenes de promoción mediante el puntaje de los exámenes lo más rápido posible y la publicación de las preguntas y respuestas del examen tan pronto como sea posible después de que los solicitantes completen los exámenes. Esas medidas ayudarán a evitar la percepción de que los resultados de los exámenes son manipulados y permitirán a los candidatos tener confianza en la legitimidad de sus calificaciones.
- Eliminar el acceso a los exámenes antes de las fechas de examen por parte del personal del BPD.

- Poner mayor énfasis en los registros de servicios departamentales de los solicitantes en la determinación de promociones.

Recomendación 2.05: Actualizar la política policial de Boston para que esté libre de predisposición implícita. La política actual sin predisposición implícita del Departamento de Policía de Boston -BPD (Regla 113A) es deficiente de dos maneras principales. En primer lugar, no indica el compromiso del BPD de proteger y servir sin predisposición implícita. En segundo lugar, actualmente le falta al BPD definir “Libre de predisposición implícita policial”.

El BPD debería revisar la política para indicar claramente el compromiso de todo el BPD (es decir, todos los oficiales juramentados y el personal civil) de proporcionar un servicio sin predisposición implícita y de alta calidad a todas las comunidades de Boston. Para lograrlo, la política revisada debería comunicar procedimientos claros que promuevan la transparencia y responsabilidad.

El BPD debería definir " Libre de predisposición implícita policial " y dejar claro que no se considera la raza, la etnicidad, la identidad de género, la orientación sexual, la juventud, la edad avanzada, o el origen nacional, excepto cuando la inteligencia creíble vincule a una persona con esas características con un accidente, patrón criminal o esquema.

Recomendación 2.06: Mejorar los entrenamientos de justicia racial. Desde 2015, el BPD ha utilizado un programa de capacitación conocido como vigilancia policial justa e imparcial. Este entrenamiento es totalmente inadecuado. Su contenido es obsoleto, el BPD lo ofrece solamente a los reclutas nuevos, y es demasiado corto (de dos horas solamente) para comunicar eficazmente sus objetivos. El BPD debería revisar todo su programa de capacitación sobre justicia racial. Se debería de construir un programa nuevo y ofrecerle a todos — todos los reclutas, los oficiales juramentados y los empleados civiles— deberían de tomarlo.

En consecuencia, el BPD debería implementar un plan de estudios de justicia racial enfocado en fomentar la vigilancia policial justa y en mejorar las relaciones del BPD con las comunidades de Boston. Para ello, estos programas deberían promover la justicia racial y los conocimientos prácticos y tener una orientación antirracista. El BPD también debería desarrollar talleres complementarios centrados en la inteligencia emocional como: la comunicación, saber escuchar, manejo de conflictos y el pensamiento crítico.

Para medir la eficacia de estos entrenamientos, el BPD debería desarrollar parámetros que evalúen el progreso del BPD en el cumplimiento de sus objetivos de diversidad e inclusión. El Grupo Operativo reconoce que evaluar la eficacia de los entrenamientos en justicia racial es un problema difícil y persistente en los departamentos de policía de todo el país. Dichos parámetros podrían estar basados en datos de FIO, en estadísticas de quejas de predisposición implícita y en estadísticas de incidentes aprobados de predisposición implícita.

Recomendación 2.07: Establecer un Grupo Operativo para implementar ideas de justicia racial. Con el fin de tener un compromiso interno con la justicia racial, la diversidad y la inclusión, el BPD no puede simplemente adoptar estas recomendaciones y luego fracasar en ponerlas en práctica. La incorporación de estas recomendaciones requiere el compromiso del BPD. Específicamente, el grupo operativo debería ser el responsable de elaborar parámetros para medir

el progreso del BPD en poner en práctica estas recomendaciones, evaluar el progreso del BPD siguiendo estos parámetros y diseñar estrategias para integrar estas recomendaciones, así como las consecuencias individuales e institucionales para promover el progreso.

Recomendación 3: Ampliar el programa del Departamento de Policía de Boston (BPD) del [uso de cámaras corporales](#) (Regla 405) donde aumente la transparencia y la responsabilidad de la policía, y seguir prohibiendo el uso de lectores biométricos y de reconocimiento facial.

El Grupo Operativo recomienda ampliar el programa del uso de cámaras corporales, pero de una manera que maximice el acceso público, la responsabilidad y la transparencia de BPD y que minimice el potencial de discriminación y/o dependencia excesiva de las imágenes de las cámaras corporales en el trabajo policial del BPD.

Recomendación 3.01: Ampliar el programa del uso de cámaras corporales para incluir a todos los oficiales uniformados del BPD.

Recomendación 3.02: Exigir a los oficiales uniformados del BPD que mantengan encendidas sus cámaras corporales en todo momento durante las horas de trabajo, con excepciones de privacidad.

Recomendación 3.03: Permitir a las personas grabadas por el BPD (o a sus familiares más cercanos) el acceso sin restricciones a sus grabaciones con las cámaras corporales (o de su familiar).

Recomendación 3.04: Permitir al público un acceso amplio a las grabaciones con cámaras corporales a través del Acta de Libertad de Información. (FOIA).

Recomendación 3.05: Aumentar el período de grabación de las cámaras corporales. El BPD debería de mantener las grabaciones de las cámaras corporales por seis meses mínimo, o, si el individuo, el oficial o el supervisor del oficial marca la grabación, el BPD debería retener la grabación por tres años.

Recomendación 3.06: Desarrollar procedimientos y consecuencias claros para las violaciones a la política de las cámaras corporales. Aunque las violaciones al programa de cámaras corporales se abordan actualmente con el código disciplinario del BPD, el BPD debe desarrollar un sistema de niveles progresivos de disciplina que describa claramente las consecuencias a las violaciones de las políticas. Estas consecuencias deberían afectar las promociones a oficiales y/o los aumentos de salario.

Recomendación 3.07: Mantener la prohibición del BPD de la biometría y de la tecnología de reconocimiento facial en el programa de cámaras corporales.

Recomendación 4: Desarrollar políticas sobre el uso de fuerza que expresen consecuencias disciplinarias claras para las violaciones, responsabilicen al BPD ante el público y minimicen el riesgo de violaciones repetidas.

Para crear un Departamento de Policía de Boston (BPD) que proteja y sirva a toda la comunidad de Boston, este debe comprometerse a poner en práctica políticas disciplinarias claras y

contendientes ante el uso de la fuerza y las violaciones relacionadas⁶. Sin embargo, más importante, el BPD también debería comprometerse a aplicar estas políticas de manera consistente y de buena fe.

El BPD también debería rastrear y compartir información sobre la mala conducta de los oficiales con el público, de manera regular. Debería reconocer en sus políticas que las identidades de las personas (por ejemplo, raza, etnicidad, identidad de género, orientación sexual, juventud, edad avanzada u origen nacional) puede tener un impacto desproporcionado en la forma en que esa persona se ve afectada por el uso de la fuerza.

*Recomendación 4.01: El BPD debería estar obligado a reportar los datos sobre el uso de la fuerza, incluyendo el uso de armas, a las agencias estatales y federales apropiadas, según lo prescrito. Además, estos datos deberían ponerse a disposición del público a través de un registro y otros mecanismos de reportes, como un informe anual.*⁷

Recomendación 4.02: El BPD debería estar obligado a reportar las muertes relacionadas con arrestos (ARD, por sus siglas en inglés) al Programa de Reporte de Muertes en Custodia ("DCRP"). Además, el BPD debería poner la información de ARD a disposición del público a través de un registro y otros mecanismos de reportes, como un informe anual.

Recomendación 4.03: El BPD debe trabajar en coordinación con la Ciudad, para resolver todos los casos actuales que impliquen el uso de fuerza excesiva y las muertes injustas. Además, el BPD debería divulgar todos los datos y registros relacionados con casos de uso excesivo de fuerza y de muertes injustas. La información relacionada a los casos de uso excesivo de fuerza y de muertes injustas del BPD, y los datos correspondientes deberían ponerse a disposición del público a través de un registro de control y otros mecanismos de reporte, como un informe anual.

Recomendación 4.04: El BPD debería crear una lista de ofensas de tolerancia cero. Esta lista debería incluir violaciones que resulten en el despido inmediato y violaciones o desviaciones que resulten en infracciones. También debería tomar en cuenta la gravedad de la infracción y estipular un número máximo de infracciones o violaciones que puedan cometerse antes del despido.

El Departamento de Policía de Boston (BPD) también debería elaborar una lista de oficiales problemáticos basada en infracciones y en la División de Asuntos Internos (IAD, for sus siglas en inglés). La lista de oficiales problemáticos y los datos correspondientes deben estar disponibles públicamente a través del panel y otros mecanismos de presentación de informes, como un informe anual.

⁶Puede haber una conexión entre el uso de la violencia y el abuso doméstico. Ver <https://scholarworks.sjsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1066&context=themis>

⁷[Orden ejecutiva](#): Relativo a compartir los datos abiertos y a los datos protegidos (2014)

Recomendación 4.05: El BPD debería examinar, revisar y actualizar las políticas del uso de la fuerza para que coincidan con el “uso de la fuerza continua” (use of force-continuum).⁸

Recomendación 4.06: La violencia doméstica por parte de los empleados del BPD debería clasificarse como uso de fuerza excesiva.⁹

Recomendación 4.07: Después del uso de la fuerza, el uso excesivo de la fuerza o el asesinato de un civil, el oficial implicado debería someterse a una evaluación psicológica y a la prueba de detección de drogas/alcohol.

Recomendación 4.08: BPD debería incluir el lenguaje en sus políticas que aborde directamente la raza, la etnicidad, la identidad de género, la orientación sexual, la juventud, la edad avanzada o el origen nacional. Estas identidades tienen un impacto desproporcionado en si una persona experimenta el uso de la fuerza por parte de un oficial.

Recomendación 5: El BPD debería elaborar datos y registrar prácticas que maximicen la responsabilidad, la transparencia y el acceso público a los registros y datos del BPD.

Recomendación 5.01: El BPD debería publicar información sensible sobre la conducta de un oficial.¹⁰ El BPD tiene la responsabilidad de compartir información sensible sobre la conducta de los oficiales con la comunidad de Boston. En consecuencia, el BPD debería crear una serie de herramientas de reportes accesibles al público que documenten dichas conductas. Por lo menos una de estas herramientas debería centrarse en la conducta sensible de un oficial¹¹ y todas las herramientas de informes deberían ser accesibles en el sitio web de Responsabilidad y Transparencia.¹²

El BPD debe asegurarse de que el registro, y todas las demás herramientas de reporte que elija adoptar, sean accesibles a todos los residentes de Boston. Específicamente, el BPD debería comprometerse a publicar el sitio web de Responsabilidad y Transparencia y sus registros diversos tan pronto como estén en línea. También debe diseñar el sitio web de Responsabilidad y Transparencia de manera que todos los residentes de Boston puedan tener acceso a la misma. Esto incluye hacer que el sitio web esté disponible en muchos idiomas que los residentes de

⁸Políticas que guían el uso de la fuerza por parte de los oficiales de la policía. Estas políticas describen una serie de acciones agravantes que un oficial puede tomar para resolver una situación. Este “uso de la fuerza continua” generalmente tiene muchos niveles, y se instruye a los oficiales para responder con un nivel de uso de fuerza apropiado a la situación en cuestión, reconociendo que el oficial puede pasar de un nivel del “uso de la fuerza continua” a otro en cuestión de segundos. *Vea* <https://nij.ojp.gov/topics/articles/use-force-continuum>.

⁹ El uso de la fuerza razonable se define como una respuesta equilibrada adecuada a la confrontación necesaria para superar la resistencia ilegal y recuperar el control de la situación ([Regla 304](#)).

¹⁰ Los incidentes sensibles relacionados con el BPD deberían incluir, pero no estar limitados a: las quejas ciudadanas e internas contra los oficiales del BPD, los incidentes del uso de fuerza, del uso de armas de fuego, las muertes bajo custodia, los FIOs y las órdenes de registro.

¹¹ La ciudad define un panel como una herramienta de administración de información que utiliza visualizaciones de datos para mostrar Indicadores Clave de Rendimiento (KPI, por sus siglas en inglés) para evaluar varios aspectos del rendimiento y, al mismo tiempo, generar información procesable.

¹² En agosto de 2020, Gross, el Comisionado de la Policía se comprometió a mejorar la recopilación de datos, a mejorar los reportes y a dar acceso al público al uso de la fuerza, a las denuncias y a otras medidas de rendición de cuentas policiales.

Boston hablan y que el sitio web se haga visible en todo tipo de dispositivos, ya que muchos Bostonianos no entran al internet a través de una computadora.

Recomendación 5.02: El BPD debe establecer un plazo límite para la publicación de registros del BPD que promuevan la entrega de los registros lo antes posible en función a factores contextuales. Además, cuando el BPD falle en cumplir con esas fechas límites establecidas, debe reconocerlo públicamente.

Recomendación 5.03: Para promover una mejor recopilación de datos, informes y acceso al público, el BPD debería crear una Unidad de Registros Públicos. El BPD debería asignar a la Unidad de Registros Públicos el mantenimiento de los registros de incidentes sensibles en los que hayan oficiales implicados, y supervisar la publicación de esta información a través del registro y de otras herramientas de mantenimiento de registros.

Conclusión:

El Grupo Operativo ofrece estas recomendaciones no como una lista final de recomendaciones de reformas policiales, sino como una base sobre la que se puede hacer trabajo adicional. Para llevar a cabo una reforma significativa en el Departamento de Policía de Boston (BPD), una reforma que se internalice y que se ponga en práctica día a día, hay más trabajo por hacer. Además, reconocemos que la Ciudad y el BPD se beneficiarían de un estudio más completo sobre estas cuestiones. Por lo tanto, el Grupo Operativo sugeriría firmemente que dicho estudio se lleve a cabo.

Agradecimientos:

Este informe refleja las contribuciones de cientos de personas y es el resultado de un proceso colaborativo. El Grupo Operativo agradece a todos los participantes en dicho proceso.

El Grupo Operativo consultó con varios expertos durante la investigación y redacción de estas recomendaciones. Desea agradecerles su contribución generosa de su tiempo y de su experiencia. El Grupo Operativo agradece: Al Comisionado Branville G. Bard, al Departamento de Policía de Cambridge; a Larry Mayes, ex miembro del CO-OP; a Natasha Tidwell, ex miembro del CO-OP; a Julien Mendele, Esq., miembro del CO-OP de Boston; a Christina Miller, Esq., miembro del CO-OP de Boston; a Jassie Senwah, miembro del CO-OP de Boston; a Meredith Shih, Esq., miembro del CO-OP de Boston; a la Honorable Regina Quinlan (Ret.), miembro del CO-OP de Boston; a Susan Lee, Vicealcalde de Seguridad Pública, Oficina Civil de Responsabilidad Policial de Chicago; a John Darche, Junta Revisora de Quejas Civiles de la ciudad de Nueva York; a Jerika Richardson, Junta Revisora de Quejas Civiles de la ciudad de Nueva York; a Yojaira Alvarez, Junta Revisora de Quejas Civiles de la ciudad de Nueva York; al Dr. Atiyah Martin, All Aces, Inc; a la Dra. Tracie L. Keesee, Centro para la Justicia Policial; a John Gibbons, Marshall de Distrito de los Estados Unidos en Massachusetts; a Maria Cheevers, Directora de Investigación y Desarrollo, Departamento de Policía de Boston; a Jenna Savage, Directora Adjunta de Investigación y Desarrollo, Departamento de Policía de Boston; a Jen Mcconochie, Directora de Iniciativas y Políticas Estratégicas, Departamento de Policía de Boston; a Segun Idowu, Director Ejecutivo, Consejo Económico Negro de MA y Cofundador del Equipo de Acción Cámaras en la Policía de Boston; a Shekia Scott, Cofundadora del Equipo de

Acción Cámaras en la Policía de Boston; a Rahsaan Hall, Director del Programa de Justicia Racial, ACLU de MA; Rachael Rollins, Fiscal de Distrito del Condado Suffolk; Jack McDevitt, Director del Instituto sobre Raza y Justicia de la Universidad Northeastern.

El Grupo Operativo desea agradecer a Lon Povich, a Lily Ricci y a Amber Aspinall de Anderson Kreiger LLP y RJ (“Jack”) Cinquegrana, a Danielle Pelot, a Diana Lloyd, y a Christine Savage de Choate, Hall & Stewart LLP, quienes contribuyeron con el Grupo Operativo en una investigación invaluable.

El Grupo Operativo también agradece a su asesora legal a: Marielle Sanchez, Esq., of Goodwin, LLP for sus contribuciones a este trabajo.

Presentado con el debido respeto:

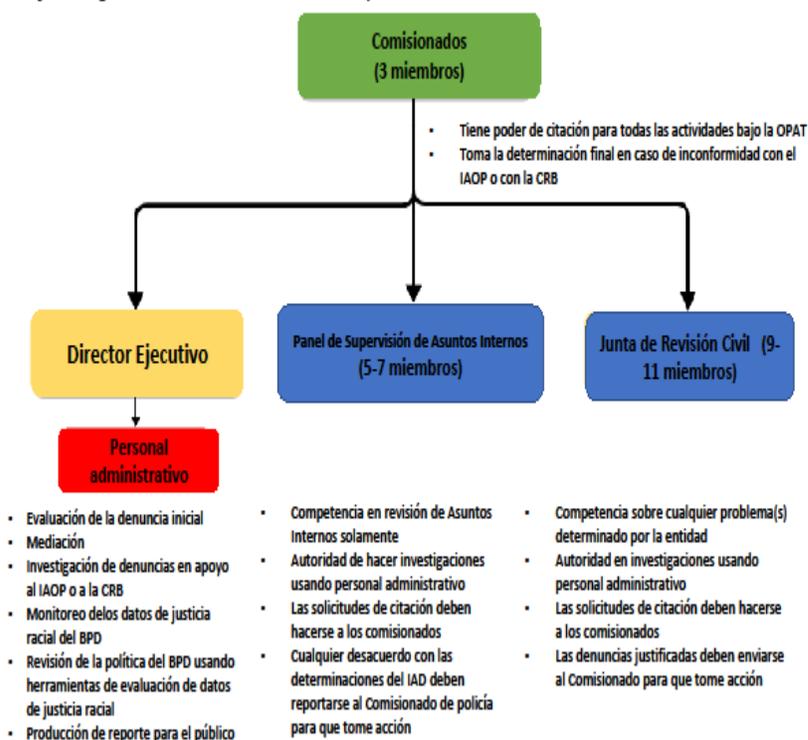
Presidente Wayne Budd, *Ex Fiscal de los Estados Unidos para el Distrito de Massachusetts*
Allison S. Cartwright, *Abogada a cargo, Oficina de los Defensores Públicos de Roxbury*
Darrin Howell, *Presidente, Recursos Comunitarios DRIVE Boston, Inc. & 1199SEIU*
Superintendente Dennis White, *Jefe de Personal, Departamento de Policía de Boston*
Eddy Chrispin, *Departamento de Policía de Boston, Sargento y Presidente de MAMLEO*
Jamarhl Crawford, *Residente de Boston*
Javier Flores, *Dinsmore & Shohl, LLP*
Reverendo Jeffrey Brown, *Pastor Asociado, Duodécima Iglesia Bautista Histórica, Roxbury*
Joseph D. Feaster, Jr., *Presidente de la Junta, Urban League of Eastern Massachusetts*
Marie St. Fleur, *Ex Representante de Estado de MA, Boston*
Tanisha Sullivan, *Presidente, NAACP Sucursal de Boston*

APENDICE:

Recomendación 1: Crear una Oficina independiente de Responsabilidad Policial y Transparencia (OPAT, por sus siglas en inglés) con pleno poder de investigación y orden de comparecencia para reemplazar al CO-OP

Oficina de Responsabilidad Policial y Transparencia (OPAT)

Gráfica Organizacional/ Estructura de Reportes



Recomendación 2: Formalizar y ampliar el compromiso del BPD con la diversidad y la inclusión.

A continuación está el resumen de la investigación y los recursos que el Grupo Operativo utilizó al elaborar sus recomendaciones de diversidad e inclusión.

DIVERSIDAD E INCLUSION: CONTRATACION, PROMOCIO, RETENCION

Los programas de diversidad se enfocan en aumentar el número de personas de grupos que no están representados dentro de una organización. El BPD ha puesto previamente énfasis en que su fuerza policial refleje la demografía de la comunidad que controla. Sin embargo, a pesar de esos esfuerzos, como se refleja en gráfica mostrada a continuación, las minorías no están representadas dentro del BPD, especialmente dentro de los niveles más altos de la organización. Evidentemente, la estructura y las políticas actuales del BPD, carecen de un oficial de diversidad e inclusión involucrado con promociones y retenciones (a diferencia del reclutamiento), o cualquier política formal de diversidad e inclusión para asegurar el éxito continuo de los esfuerzos para reclutar a personas de color en el BPD, y la justicia en términos de oportunidades de promoción y avance para los funcionarios.

Datos demográficos de la policía¹³

Raza / Etnicidad	Población de Boston	Policía	Person al de mando	Capitán	Teniente	Sargento	Detective	Patrullero
Blanca	43.90%	65%	52%	85%	97%	79%	57%	63%
Negra	23.10%	21%	35%	7%	3%	14%	31%	22%
Total Hispana	20.40%	11%	9%	4%	0%	6%	10%	12%
Asiática	9.70%	2%	4%	4%	0%	1%	3%	3%

A pesar de ser importantes, los esfuerzos de diversidad e inclusión no están impulsados por consideraciones de justicia e igualdad desde la perspectiva del empleo. Más bien, son esenciales para garantizar la diversidad de cultura, perspectiva y experiencia, mejorando así el rendimiento general. Además, la diversidad es crucial para la percepción de la comunidad. Para que un programa de diversidad tenga éxito, debe tener un impacto directo en la cultura organizacional, que requiere representación de minorías en niveles suficientes tanto en su conjunto como dentro del liderazgo.

Necesidad de cambio

Los datos de interrogación y observación de campo del BPD apoyan firmemente la necesidad de cambios. Como se refleja a continuación, los datos policiales demuestran que los afroamericanos y, en menor medida, los latinos, están siendo detenidos desproporcionalmente. Aunque los datos básicos puedan estar influenciados por factores no exclusivamente locales sobre la raza, la

¹³ Datos proporcionados por el Departamento de Policía de Boston.

desproporción constante sugiere predisposición implícita o explícita. Cabe destacar los datos de las ordenes de detención, que sugieren que los afrodescendientes y los latinos constituyen la gran mayoría de personas a las que se emitieron órdenes de detención, excluyendo aquellas en las que no se especificaron la raza ni la etnicidad.

FIOs¹⁴

- FIOs han ido disminuyendo: 55,000 en 2018; 14,000 en 2019
- En 2019, 70% de los FIOs involucraron a afrodescendientes

Órdenes de detención: 2015 a 2020¹⁵

Raza / Etnicidad	Población de Boston	Todas las Órdenes Judiciales	Orden de allanamiento sin anunciarse
Blanca (no-Hispana)	43.90%	0	0
Negra (no-Hispana)	23.10%	34	15
Hispana	20.40%	22	12
Asiática	9.70%	1	1
Otra	2.80%	2	0
Sin Especificación	No disponible	19	13

Datos de arrestos: 2017 a 2019¹⁶

Raza / Etnicidad	Población de Boston	Arrestos	Número de Arrestos
Blanca	43.90%	27.60%	8239
Negra	23.10%	47%	14043
Hispana Blanca		14.70%	4385
Hispana Negra		8.80%	2637
Hispana Total	20.40%	23.50%	7022
Asiática	9.70%	1.60%	465
Otra	2.80%	0.40%	99

Crear una preferencia a graduados de las Escuelas Públicas de Boston (BPS)

La contratación a graduados de BPS ocurre principalmente a través de la selección de los solicitantes que han realizado el examen de servicios civiles. De acuerdo con la Ley General de Massachusetts, capítulo 31, sección 26, los veteranos tienen preferencia en la lista de elegibilidad en puestos de servicio civil y se le añaden dos puntos a su resultado general para los exámenes de promoción. Notablemente, de acuerdo con la Ley General de Massachusetts, capítulo 31, sección

¹⁴ <http://bpdnews.com/news/2017/5/23/boston-police-department-releases-latest-field-interrogation-observation-data>

¹⁵ Datos proporcionados por el Departamento de Policía de Boston.

¹⁶ Datos proporcionados por el Departamento de Policía de Boston.

58, Boston también da "preferencia de residencia" a las personas que han vivido en la ciudad durante un año inmediatamente antes de tomar el examen de servicio civil.

Recomendamos desarrollar una preferencia por los graduados de las escuelas preparatorias que hayan recibido un certificado a través del sistema de BPS. Tal preferencia tendría la ventaja tanto de aumentar las oportunidades de diversidad dentro de BPS, como de dotar al departamento con personas que tengan una conexión fuerte con la comunidad y una experiencia amplia operando en un entorno diverso. Las estadísticas de inscripciones del año escolar BPS 2019-2020 establecen los siguientes datos demográficos notables:¹⁷

- 42.5% Hispanos
- 33% Afrodescendientes
- 14% Blancos
- 9% Asiáticos
- 1.5% Otros

Recomendamos que los graduados de BPS gocen de la misma preferencia que los veteranos y se extienda a las oportunidades de empleo en el servicio civil. Además, recomendamos que haya una preferencia de vivienda para trabajadores a grupos marginados históricamente que se hayan graduado de BPS y se estén uniendo a las filas de los servicios públicos.

Recursos adicionales: Para obtener información adicional, consulte los enlaces siguientes:

Expertos policiales justos e imparciales

[National Initiative for Building Community Trust and Justice](#)

[Phillip Atiba Goff, President of the Center for Policing Equity](#)

[Jennifer L. Eberhardt - Stanford University, Science Magazine](#)

[John Jay College of Criminal Justice, National Network of Safe Communities](#)

[The Civil Rights and Restorative Justice Project, Northeastern University](#)

[Ethical Policing is Courageous](#)

[The numbers don't speak for themselves: Racial disparities and the persistence of inequality in the criminal justice system](#)

Despidos y castigos de oficiales de color

[Malik Morgan vs. City of Boston Police](#)

[Defay vs. Boston Police Department](#)

¹⁷https://www.bostonpublicschools.org/cms/lib/MA01906464/Centricity/Domain/187/BPS%20at%20a%20Glance%202019-20_FINAL.pdf

Muertes Relacionadas con Arrestos (MRA)

Afrodescendientes, Indígenas y Personas de Color (AIPC)

Departamento de Policía de Boston (DPB)

Junta de Revisión Civil (JRC)

Panel de Supervisión del Defensor del Pueblo Civil (PSDPC)

Programa de Denuncia de Muertes en Custodia (PDMC)

Unidad de Inclusión y Diversidad (UI&D)

Programa de Interacción en el Campo y Observación

Acta de Libertad de Información (ALI)

Departamento de Asuntos Internos (DAI)

Asociación Internacional de Jefes de Policía (AIJP)

Indicadores Claves del Rendimiento (ICR)

La Alianza del Encargado de mi Hermano (*My Brother's Keeper Alliance*)

Oficina de Responsabilidad y Transparencia Policial (ORTP)

Grupo Operativo: un grupo de 11 miembros compuestos líderes comunitarios, defensores, miembros de la profesión legal, y miembros de la policía.